

---

## HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT PUTRI DI RUMAH SAKIT SWASTA

Taufik Nur Rohman  
Nanik Prihartanti

*Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Haryanto F. Rosyid  
*Universitas Gadjah Mada*

### INTISARI

*Tujuan penelitian ini ialah memeriksa hubungan antara dukungan sosial dan burnout di sebuah rumah sakit swasta di Surakarta, Jawa Tengah. Subjek penelitian terdiri atas 45 perawat putri di rumah sakit tersebut. Dua skala digunakan dalam penelitian ini, yaitu: (1) skala dukungan sosial dirancang untuk mengukur dukungan sosial, terdiri atas empat aspek: perhatian emosional, dukungan instrumental, penyediaan informasi, dan adanya penilaian. (2) skala burnout terdiri atas tiga aspek, yaitu: kelelahan fisik, kelelahan mental, dan kelelahan emosional. Hasil analisis produk momen menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara dukungan sosial dan burnout di antara para perawat putri di rumah sakit swasta.*

**Kata kunci:** dukungan sosial, burnout, perawat putri

### PENGANTAR

**Taufik Nur Rohman** adalah alumnus Fakultas Psikologi UMS Surakarta dan saat ini bekerja sebagai staf pengajar pada Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta.

**Nanik Prihartanti** adalah alumnus Fakultas Psikologi UGM, baik program S-1 maupun S-2. Saat ini bekerja sebagai dosen Fakultas Psikologi UMS dan tengah menempuh program S-3 Program Studi Psikologi di UGM.

**Haryanto F. Rosyid** adalah dosen Fakultas Psikologi UGM.

Dalam kehidupan yang semakin kompleks ini, orang selalu dituntut untuk menciptakan dan mencapai keserasian, serta kebahagiaan hidup bersama. Salah satu cara untuk dapat mencapai tujuan tersebut ialah aktivitas bekerja. Melalui kegiatan ini orang berusaha mengaktualisasikan keberadaan dirinya. Usaha-usaha orang untuk mencapai kebutuhan hidup, menciptakan kemajuan, meraih kesuksesan, dan perkembangan yang dialami mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan senantiasa berusaha untuk mencapai

keberhasilan seoptimal mungkin dan meningkatkan produktivitasnya.

Perawat ialah satu jenis profesi yang pada dewasa ini banyak dibutuhkan dan diusahakan peningkatan kualitas keprofesiannya. Tugas pokok seorang perawat ialah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Dalam mengangani pasien rawat inap, misalnya, seorang perawat membutuhkan ketrampilan-ketrampilan tertentu yang sudah harus dikuasai sebelumnya. Gunarsa dan Gunarsa (1985) menyatakan perawat sebagai seorang yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang sakit, usaha-usaha rehabilitasi, pencegahan penyakit, yang dilaksanakan sendiri atau di bawah pengawasan dokter atau suster kepala. Dari sini nampak bahwa cakupan kerja seorang perawat cukup luas, tidak hanya merawat tetapi sampai pada tindakan rehabilitasi, dan membutuhkan persyaratan-persyaratan tertentu.

Lebih lanjut Gunarsa dan Gunarsa (1985) menjelaskan bahwa seorang perawat karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi badan yang baik, sehat dan mempunyai energi yang banyak. Kondisi badan yang kurang menguntungkan akan berakibat perawat mudah patah semangat bila mana saat bekerja ia mengalami tekanan fisik, mental, maupun emosional. Kelelahan tubuh akan berpengaruh negatif terhadap keputusan yang diambil dan kemampuan mengkonsentrasikan pada pekerjaannya. Seorang perawat yang mengalami kelelahan fisik cepat terganggu konsentrasi berfikirnya, sehingga ia tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan atau pasien yang sedang dihadapinya. Seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaan tidak dapat menghindarkan diri dari adanya tekanan-tekanan ini. Kegagalan dalam menyelesaikan tekanan yang muncul akibat aktivitas kerja, mencakup tiga aspek, yaitu: tekanan fisik,

mental, dan emosional (Gunarsa & Gunarsa, 1985). Ketiga bentuk tekanan ini bila mana dibiarkan berlarut-larut tidak segera ditanggulangi akan menimbulkan gejala yang disebut *burnout* (Etzion, 1984).

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Walgito (1983) menyatakan bahwa hubungan antara individu dengan lingkungannya terutama lingkungan sosial ternyata tidak berjalan searah, tetapi hubungan ini bersifat timbal balik. Lingkungan mempengaruhi individu, dan individu mempengaruhi perkembangan lingkungan.

Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan tempat kerja. Sarason dkk (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Dari interaksi ini individu menjadi tahu bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintai dirinya.

Dalam pelaksanaan pengabdianya perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien saja, tetapi juga berhubungan dan berinteraksi dengan keluarga pasien, teman pasien yang menengok, dan tentu saja dengan teman sekerja sesama perawat. Beban kerja yang demikian ini memungkinkan sekali profesi perawat menderita gejala psikologis yang disebut *burnout*.

## TELAAH PUSTAKA

Jackson, Schwab, dan Schuler (1986) menyatakan bahwa istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974.

Garden (1984) berpendapat bahwa *burnout* adalah suatu bentuk *distress* psikologis yang manifestasinya berupa suatu keadaan kehilangan energi dan kemerosotan kinerja. Meier (1984) menyatakan *burnout* sebagai suatu keadaan menurunnya harapan untuk

mendapatkan dukungan nilai kerja. Ahli lain, Firth dan Britton (1989), mengemukakan pengertian *burnout* ialah keadaan internal negatif, berupa pengalaman psikologis, biasanya menunjukkan kelelahan atau kehabisan tenaga dan motivasi untuk bekerja. Pines dan Aronson (dikutip Etzion, 1984) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan individu yang mengalami kelelahan secara fisik, emosional, dan mental. Di sini dapat dikatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan internal negatif dari seseorang yang ditandai dengan tiga gejala, yaitu: kelelahan fisik, emosional, dan mental.

Konsep *burnout* hanya dipergunakan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Bahasan-bahasan yang dilakukan para ahli mengenai gejala kelelahan tersebut, tidak satu pun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan dan jenis pekerjaan. Dengan kata lain, seseorang yang mengalami keadaan internal negatif tetapi tidak dikaitkan dengan pekerjaan, tidak dapat disebut mengalami *burnout*, walaupun menunjukkan gejala-gejala yang hampir sama dengan gejala *burnout*. Watson dan Tregertan (1984) menyatakan bahwa *burnout* adalah bentuk kelelahan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang banyak mengandung muatan emosional dan terjadi pada individu yang terlalu peka. Firth dan Britton (1989) menyatakan penyebab *burnout* ialah orang terekspos pada stres pekerjaan yang berkepanjangan. Sementara Jackson dkk (1986) menyatakan *burnout* dapat muncul disebabkan oleh pekerjaan yang diulang-ulang, monoton dan tidak variatif.

Etzion (1984) mengutarakan bahwa jika karyawan mengalami stres yang mengakibatkan penurunan kinerja, kehilangan kemampuan untuk memecahkan masalah, dan tidak mampu lagi membuat keputusan, serta perilakunya tidak terarah, maka karyawan ini sedang mengalami *burnout*.

Luthan (1986) membedakan dua bentuk stres, yaitu *eustress* dan *distress*. Stres yang memberi akibat positif disebut *eustress*. Orang yang menderita *eustress* akan bergairah, bersemangat, dan kinerjanya meningkat. Sedang stres yang berdampak negatif disebut *distress*. Pada saat bekerja orang dituntut untuk bertanggung jawab secara emosional. Tanggung jawab yang besar dan di luar kemampuan individu untuk melaksanakannya akan menimbulkan *distress* yang pada gilirannya akan menimbulkan *burnout*.

Cunningham dkk (Russell & Velsen, 1987) menandakan bahwa gejala-gejala *burnout* muncul dalam bentuk kelelahan fisik (dengan keluhan sakit kepala, radang pencernaan), kelelahan psikologis (depresi, sering marah), keluhan perilaku (kinerja menurun, sering mangkir dari pekerjaan). Hal yang sama dikemukakan oleh Pines dan Aronson (Etzion, 1984) mengenai gejala-gejala *burnout* yang meliputi: gejala fisik (kelelahan, merasakan adanya anggota badan yang sakit); gejala mental (merasa tidak mampu membuat keputusan, perasaan tertolak, tidak mampu memberikan sumbangan gagasan; gejala emosi (emosi tidak stabil, mudah tersinggung, atau terlalu peka, *nglo-kro* (bahasa Jawa).

Meier (1984) menjelaskan perbedaan antara *burnout* dan depresi yang menyangkut rentang waktu penguat (*reinforcement*) dan keseringan dari penguat (*rate of reinforcement*).

Manusia sebagai makhluk sosial, keberadaannya selalu membutuhkan dan dibutuhkan orang lain. Interaksi timbal balik ini pada akhirnya akan menciptakan hubungan ketergantungan satu sama lain. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hassan (1974) menyatakan bukannya **Cogito Ergo Sum** melainkan **Respondeo Ergo Sum**. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi

seseorang tidak bersifat "dengan" sesama, melainkan "bersama" sesama. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan, terutama dari orang-orang terdekat. Sears, Freedman, dan Peplau (1991) berpendapat bahwa penampilan kerja yang lebih baik bila disertai kehadiran orang lain disebut dukungan sosial.

House (Etzion, 1984) menyatakan, dukungan sosial sebagai suatu bentuk transaksi antar pribadi yang melibatkan perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, dan adanya penilaian. Sarason dkk (1983) mengemukakan dukungan sosial sebagai suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Sementara Ganster dkk (1986) mengatakan dukungan sosial merupakan hubungan yang membantu dan berkualitas. Lebih jauh Cohen dan Syme (1985) dan House (Etzion, 1984) memperinci empat aspek dukungan sosial, yaitu: (1) Emosional. Individu membutuhkan empati. Bilamana seseorang dapat menghargai, mempercayai, dan mengerti dirinya lebih baik, ia akan menjadi terbuka terhadap aspek-aspek baru dari pengalamannya. Rogers (1987) mengemukakan, jika individu diterima dan dihargai secara positif oleh orang-orang lain, individu tersebut akan cenderung untuk mengembangkan sikap positif terhadap diri sendiri, dan lebih menerima dan menghargai dirinya. (2) Peralatan. Penyediaan piranti guna menunjang kelancaran kerja, secara langsung akan meringankan beban yang ditanggung seseorang. Hal ini meliputi bantuan suatu benda, membantu pelaksanaan pekerjaan, termasuk di dalamnya memberi peluang waktu. (3) Informasi. Pemberian informasi, maksudnya agar informasi dapat digunakan untuk mengatasi masalah pribadi maupun masalah pekerjaan. Informasi ini mencakup pemberian na-

sihat, pengarahan, keterangan-keterangan yang dibutuhkan. Penggunaan informasi berarti menyampaikan informasi yang dimiliki kepada orang lain yang membutuhkan. (4) Penilaian. Penilaian meliputi dukungan pekerjaan, prestasi, dan peran sosial yang terdiri atas umpan balik, perbandingan sosial, dan afirmasi (persetujuan, menyatakan "ya"). Rogers (1987) menyatakan setiap manusia mempunyai kebutuhan akan kehangatan, penghargaan, dan penerimaan, pengagungan, dan cinta dari orang lain. Oleh Rogers keseluruhan ini disebut *need for positive regard*.

Bagi karyawan, pemberian penilaian positif akan meningkatkan kepercayaan diri bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasar beberapa uraian di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa dukungan sosial ialah: hubungan antar pribadi yang bersifat membantu, menolong yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Hubungan ini melibatkan empat aspek, yaitu: aspek emosional, peralatan, pemberian informasi, dan penilaian.

Sumber-sumber dukungan sosial menurut Ganster, Fusilier, dan Mayes (1986) ada tiga, yaitu: keluarga, rekan sekerja, dan supervisor (penyelia). Keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang, kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikis mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Sehingga keluarga termasuk kelompok yang terdekat dengan individu. Individu sebagai anggota keluarga akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita, tempat bertanya, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bilamana individu sedang menghadapi permasalahan. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa keluarga dapat menjadi sumber dukungan sosial bagi anggota yang tengah menghadapi persoalan-persoalan di tempat kerja. Sanmustari (1988) menjelaskan, pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuh-

kan penghargaan dalam hubungannya dengan orang lain. Dalam kerja, manusia membutuhkan penghargaan atas apa yang sudah mereka kerjakan. Manusia yang sehat kondisinya akan merasakan dirinya berguna, penting, dan membutuhkan penghargaan sesuai martabatnya sebagai manusia. La Rocco dan Jones (1978) berpendapat bahwa karyawan yang bekerja membutuhkan dorongan moral dari rekan sekerja maupun atasannya. Dorongan moral dari atasan antara lain tuntutan atasan untuk mencapai sasaran kerja melalui jadwal dan perencanaan kerja, hubungan antar pribadi, dorongan moral pribadi, kesediaan atasan untuk mendengarkan masalah-masalah pribadi karyawan, maupun masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedang bentuk dorongan moral dari rekan sekerja, meliputi: kualitas hubungan kerja sama, kehangatan berteman dan rasasaling mempercayai, serta kebanggaan menjadi anggota satu kelompok. Sumber dukungan sosial ketiga berasal dari penyelia. As'ad (1988) mengemukakan bahwa seorang penyelia ialah seorang manajer yang bertanggung jawab kepada manajer yang lebih tinggi kedudukannya. Tugas utama penyelia ialah memimpin pekerja pelaksana dalam taraf operasional. Kedudukan penyelia berada di antara pihak manajemen dengan pihak pekerja. Pada diri penyelia selain dituntut kemampuan teknis untuk melaksanakan pekerjaan, juga kemampuan hubungan antar pribadi. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mendekati bawahan, mengerti apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikehendaki oleh bawahan, sehingga bawahan bekerja dengan sikap positif. Penyelia yang efektif harus tahu dan menyenangkan para anggotanya, serta dapat membuat para bawahan merasa sebagai orang yang dibutuhkan, diperlukan, dan dapat memuaskan kebutuhan individual mereka. Smith (1984) menyatakan bahwa penyelia yang mendukung, menerima, dan menyukai, serta me-

ngerti bawahan, biasanya merestui kegiatan bawahannya, dan tertarik untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya.

Zajonc (Sears, 1985) berpendapat bahwa berada di tengah orang lain akan meningkatkan motivasi seseorang. Ketiadaan hubungan yang saling membantu antar karyawan, dan antara sumber-sumberdukungan sosial akan menyebabkan karyawan gugup, merasa kacau, tidak tahu apa yang harus dilakukan, tidak siap melakukan sesuatu, tidak mampu memberikan pertolongan dan bantuan kepada rekan sekerja yang membutuhkan pertolongan, gelisah, bersikap oposisi, tidak peduli pada kemampuan dirinya sendiri, dan tidak tahu usul-usul apa yang harus di ketengahkan (Smith, 1984). Selanjutnya dikemukakan bahwa hubungan *supportive* dari penyelia bukan hanya sekedar basa-basi, tetapi membutuhkan keakraban dan perhatian kepada karyawan dan keluarganya. Ketiadaan dukungan sosial akan berpengaruh negatif terhadap tenaga kerja maupun organisasi tempat bekerja.

Kanner dkk (Etzion, 1984) mengemukakan bahwa dukungan sosial secara langsung berhubungan dengan *burnout*. Russell dan Velsen (1987) meneliti hubungan *job stress* dengan *burnout* di kalangan guru sekolah. Mereka menemukan bahwa guru-guru yang mendapatkan dukungan sosial dari para penyelia atau atasan mereka secara berulang kali merasakan berkurangnya kelelahan emosional, guru-guru menjadi bersikap lebih positif terhadap pekerjaan, siswa-siswanya, dan semakin meningkat prestasi kerjanya. Penelitian lain mendapatkan bahwa para perawat yang memperoleh dukungan sosial dari para penyeliannya menunjukkan pengaruh positif terhadap kesehatan fisik dan kesehatan mentalnya (Constable & Russell, 1986). Hal serupa juga diperoleh dari penelitian House yang mengambil sampel penelitian para pekerja di pabrik (Russell & Velsen, 1987). Penelitian yang dilakukan

Etzion (1984) terhadap para manajer dan pekerja sosial di Israel menunjukkan bahwa para manajer dan pekerja sosial yang mendapatkan dukungan dari keluarganya menunjukkan gejala-gejala menderita *burnout* yang lebih rendah dibandingkan dengan subjek yang tidak memperoleh dukungan sosial.

Di rumah sakit, seorang perawat diharapkan mendapat dukungan sosial yang berasal dari keluarga, rekan sekerja, dan penyelia. Bentuk dukungan sosial dapat berupa kesempatan untuk bercerita, meminta pertimbangan, bantuan, nasihat, atau bahkan mengeluh bilamana sedang menghadapi persoalan pribadi atau pekerjaan. Seorang perawat di dalam kerjanya akan mengembangkan perasaan diperlukan, dicintai, dimanusiakan keberadaannya dan ditolong oleh sumber-sumberdukungan sosial tersebut, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bilamana hubungan ini terjadi maka perawat dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik, dan *performancenya* meningkat. Akan tetapi bilamana perawat tidak memperoleh dukungan sosial, maka ia akan merasa resah, mengalami kebingungan, merasa tidak mempunyai sandaran untuk mengadakan permasalahannya. Keadaan yang demikian tentu akan berdampak negatif pada para perawat, dan akan tercermin pada kinerja rumah sakit yang tidak memuaskan.

## HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah: terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan oleh para perawat, maka akan semakin rendah gejala *burnout* yang ditunjukkannya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan dua buah alat ukur. Alat ukur pertama ialah skala du-

kungan sosial. Alat ini disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial yang dirumuskan oleh House (Etzion, 1984; Cohen & Syme, 1985). House menyatakan terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu: perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, dan adanya penilaian. Berpedoman pada empat aspek tersebut, dan tiga sumber dukungan sosial yang dikemukakan oleh Ganster dkk. (1986) peneliti mengembangkan skala dukungan sosial. Sumber-sumber dukungan sosial yang dimaksud ialah keluarga, rekan sekerja, dan penyelia. Skala dukungan sosial yang semula tersusun atas 120 butir, ternyata setelah diuji coba pada 40 orang perawat, menghasilkan 83 butir sah.

Indeks diskriminan yang menunjukkan korelasi skor aitem dengan skortotal skala bergerak antara  $r_{pq} = 0,236$  sampai dengan  $r_{pq} = 0,794$ ;  $p/0,05$ . Sedang reliabilitas skala menurut analisis varians yang dikembangkan oleh Hoyt,  $r^2 = 0,971$ .

Alat ukur kedua yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *burnout*. Skala ini disusun berdasar pada faktor-faktor *burnout* yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (Etzion, 1984). Dalam pembuatan butir-butir skala *burnout* peneliti mengacu pada model yang dikembangkan oleh Prawitasari (1988) untuk faktor kelelahan fisik, dan oleh Burns (1988) untuk faktor-faktor kelelahan emosional dan mental. Dari 60 butir, setelah ujicoba dengan menggunakan subjek yang sama dengan subjek pengembangan skala dukungan sosial, maka diperoleh 42 butir yang sah. Koefisien diskriminan butir yang sah bergerak dari  $r_{pq} = 0,260$  sampai dengan  $r_{pq} = 0,655$ ;  $p/0,05$ . Indeks reliabilitas dengan menggunakan teknik Hoyt diperoleh  $r^2 = 0,894$ .

Subjek penelitian ini ialah perawat putri yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di Surakarta, Jawa Tengah. Cikal bakal rumah sakit ini ialah sebuah Balai Pengobat-

an yang didirikan pada tahun 1936. Perkembangan dan peningkatan kualitas yang senantiasa diusahakan oleh para pengurusnya membuahkan Surat Keputusan dari Direktur Jendral Pelayanan Medik, Departemen Kesehatan untuk mengubah status dari poliklinik menjadi sebuah rumah sakit. Perubahan status ini berlaku sejak tahun 1986.

Rumah sakit ini mempekerjakan perawat putri sebanyak 106 orang, di samping perawat putra yang juga bertugas melayani kebutuhan para pasien.

Peneliti menyebarkan skala dukungan sosial dan skala *burnout* kepada 50 orang

perawat secara random. Setelah kedua skala terkumpul kembali, diketahui terdapat lima set skala yang tidak dapat diikuti dalam analisis data. Hal ini disebabkan karena pengisiannya tidak lengkap, sehingga hanya sejumlah 45 set data yang menjadi subyek penelitian.

## HASIL

Hasil perhitungan statistik dengan teknik korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi antara dukungan sosial dan *burnout* sebesar  $r_{xy} = -0,734$ ;  $p/ 0,001$ .

Tabel 1  
Skor Maksimum dan Minimum pada Dua Variabel

| Variabel        | Skor Maksimum | Skor Minimum | Mean    | SD    |
|-----------------|---------------|--------------|---------|-------|
| Dukungan Sosial | 278           | 195          | 249,933 | 21,64 |
| <i>Burnout</i>  | 65            | 104          | 81,600  | 9,66  |

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Dukungan sosial merupakan hubungan yang membantu, bermanfaat, dan diperoleh dari orang-orang terdekat, yaitu keluarga, rekan sekerja, dan penyelia. Dukungan sosial, menurut House (Etzion, 1984), mencakup empat aspek: aspek perhatian emosional, aspek peralatan, aspek pemberian informasi, dan aspek penilaian. Dengan bantuan empat aspek yang diperoleh dari orang lain seseorang dapat mengatasi masalah-

masalah psikologis dengan cepat dan tepat. Dukungan sosial merupakan bekal bagi seseorang untuk menghadapi kesulitan sehingga tidak mengalami *burnout*.

*Burnout* merupakan keadaan internal negatif yang ditandai dengan tiga simtom: simtom fisik, emosional, dan mental. *Burnout* terjadi pada situasi yang menuntut seseorang untuk bertanggung jawab secara emosional terhadap pekerjaannya.

Seorang perawat yang bekerja di rumah sakit atau merawat pasien, akan berhubungan langsung dengan pasien dalam rangka membantu mempercepat proses penyembuhan. Keberhasilan seorang perawat

dalam membangun hubungan yang baik dengan pasien, sangat ditentukan oleh kemampuannya berhubungan, berinteraksi dengan pasien. Kegagalan perawat dalam membina hubungan yang baik, menyebabkan pasien merasa kurang diperhatikan. Dari sebab itu, seorang perawat dituntut untuk peka dan mencurahkan seluruh perhatiannya terhadap setiap perubahan yang terjadi pada diri pasien sehingga pada akhirnya seorang perawat memperoleh kepercayaan dari pasien yang dirawatnya.

Dalam pengabdianya, seorang perawat tidak dapat memilih-milih pasien yang dirawatnya. Di rumah sakit seorang perawat sudah ditugaskan pada ruang tertentu, di mana ia tidak dapat memesan sebelumnya. Selain pasien yang dilayani mengidap penyakit yang berbeda-beda, mereka juga berasal dari pelbagai latar belakang sosial ekonomi, usia, dan pendidikan. Dalam melayani seorang pasien yang akan dirawatnya, mereka selalu memikirkan sejenak "orang" macam apakah pasien ini.

Beban pekerjaan yang dipaparkan di atas, membuktikan bahwa pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Di satu sisi seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup seseorang, di sisi lain keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang seringkali mendukung munculnya *burnout*.

Pada dasarnya manusia mengada bukan "dengan" sesama, melainkan "bersama" sesama. Di sini "keakuan" berubah berganti menjadi "kekitaan". Dalam keadaan seperti ini, seseorang yang menghadapi problem psikologis akan memperoleh teman untuk berbagi rasa. Diharapkan, kebersamaan bersama sesama ini menjadi jalur buat pelepasan emosi sehingga ketegangan-ketegangan yang ada bisa mengendor dan tidak mengganggu kehidupan kejiwaan seseorang.

Dibuktikannya hipotesis dengan hasil penelitian ini, berarti mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Etzion (1984) dan Russell dan Velsen (1987) bahwa dukungan sosial secara langsung berhubungan dengan *burnout*.

## PENUTUP

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat putri. Semakin tinggi dukungan sosial semakin rendah gejala *burnout* yang dialami. Semakin rendah dukungan sosial, maka semakin tinggi *burnout*.

Masalah *burnout* masih belum banyak diteliti di Indonesia. Sebenarnya bukan hanya di Indonesia, tetapi di dunia ilmu Psikologi, masalah ini masih bersifat embrionik, sebagaimana dikemukakan oleh Jackson, dkk. (1986). Mengingat sifatnya yang masih belum begitu jelas sosoknya, maka sangat dapat dimengerti bilamana penelitian mengenai *burnout* masih perlu terus diusahakan. □

## KEPUSTAKAAN

- As'ad, M. 1986. Kepemimpinan dalam Organisasi Perusahaan. *Makalah*. Lokakarya Kohesivitas. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Burns, M.D. 1988. *Terapi Kognitif: Pendekatan Baru bagi Penanganan Depresi*. (Terjemahan). Jakarta. Erlangga.
- Cohen, S. and Syme, S.L. 1985. *Social Support and Health*. London. Academic Press Inc.
- Etzion, D. 1984. Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 69. 615-621.



- Firth, H. and Britton, P. 1989. "Burnout", Absence and Turn-over amongst British Nursing Staff. *Journal of Occupational Psychology*. 62. 55-59.
- Fusilier, M.R. Ganster, D.C., Mayes, B.T. 1986. The Social Support and Health Relationship: Is There a Gender Differences? *Journal of Occupational Psychology*. 59. 145-153.
- Ganster, D.C. Fusilier, M.R., Mayes, B.T. 1986. Role of Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*. 71. 102-110.
- Garden, A.M. 1989. Burnout: The Effect of Psychological Type on Research Findings. *Journal of Occupational Psychology*. 62. 223-234.
- Gunarsa, S.D. dan Gunarsa, M. 1989. *Psikologi Perawatan*. Jakarta: BPK Gunung Agung.
- Hassan, F. 1974. *Kita dan Kami*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Jackson, S.E. Schwab, R.L. Schuler, R.S. 1986. Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*. 71. 4. 630-640.
- La Rocco, J.M. and Jones, A.P. 1987. Co-worker and Leader Support as a Moderators of Stress-Strain Relationship in Work Situation. *Journal of Applied Psychology*. 63. 5. 629-634.
- Meier, S.T. 1984. The Construct Validity of Burnout. *Journal of Occupational Psychology*. 57. 211-219.
- Prawitasari, J.E. 1988. Laporan Singkat Validitas Eksternal Skala Kelelahan Fisik. *Jurnal Psikologi*. Juli. XVI.1.
- Rogers, C.R. 1987. *Antara Engkau dan Aku*. (Terjemahan Agus C). Jakarta. Gramedia.
- Russell, D.W., Van Velsen, D. Altmeier, E. 1987. Job Related, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*. 72.2.269-274.
- Sanmustari, R.B. 1987. Manusia dalam Industri dan Organisasi. *Makalah*. Kursus Manajemen Keuangan PJKA-PPM FE UGM.
- Sarason, I.G. Levine, H.M. Basham, R.B. Sarason, B.R. 1983. Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44.1.127-139.
- Sears, D.O. Freedman, J.L. Peplau, L.A. 1991. *Social Psychology*. (Terjemahan Adryanto). Jakarta: Erlangga.
- Smith, H.C. 1964. *Psychology of Industrial Behaviour*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Walgito, B. 1983. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Watson, D.L. and Treggerthan, G.B. 1984. *Social Psychology: Science and Application*. Illinois: Scott, Foresman and Company.

